

Für das Nachschlagewerk ! Ja
Für die Fachpresse ! Ja
Für die Amtliche Sammlung ! Ja

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf; BetrVG § 74 Abs. 2
Satz 1; ArbGG § 72 Abs. 1 Satz 5; BGB § 273, § 626;
ZPO § 554 Abs. 1, 3 Nr. 3 a

Leitsätze:

Arbeitskämpfe zur Regelung oder Durchsetzung betriebsverfassungsrechtlicher Streitfragen sind rechtswidrig. Derartige Meinungsverschiedenheiten sind vielmehr in dem gesetzlich vorgesehenen Verfahren (Einigungsstelle, arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren) auszutragen.

Aktenzeichen: 1 AZR 772/75

Urteil des BAG vom 17. Dezember 1976

LAG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 AZR 772/75

1o Sa 1522/74 Düsseldorf

Verkündet am
17. Dezember 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Dr. Menzel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Juni 1974 - 1o Sa 1522/74 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand :

Der 1913 geborene Kläger war bei der Beklagten, die u.a. die Tageszeitung "R Post" mit verschiedenen Lokalausgaben verlegt und druckt, seit September 1958 als Handsetzer in der Anzeigensetzerei mit einem monatlichen Durchschnittsverdienst von zuletzt 1.500,-- DM (brutto) beschäftigt. Insgesamt sind in der Verlags- und Buchdruckerei der Beklagten ca. 1000 Arbeitnehmer tätig. Der Kläger war früher Mitglied des Wirtschaftsausschusses und Mitglied des Betriebsrats bei der Beklagten; er ist Vertrauensmann der IG Druck und Papier.

Am 15. März 1974 fanden zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung der Beklagten wie schon in den Wochen zuvor Verhandlungen über Änderungen der bisherigen Arbeitsbedingungen statt. Verhandlungsgegenstand an diesem Tag war die Einführung einer neuen Arbeitszeit zum 1. April 1974.

Nach Arbeitsbeginn um 17.30 Uhr versammelten sich die Mitarbeiter der Nachtschicht der Zeitungssetzerei, darunter auch der Kläger, um 17.45 Uhr ohne Kenntnis der Geschäfts- und der technischen Betriebsleitung in der Anzeigenmaschinensetzerei, um vom Betriebsrat Auskunft über den Stand der Verhandlungen zu erhalten. Während der Versammlung war die Herstellung der Wochenendausgabe vom 16. März 1974 unterbrochen. Nachdem sie davon informiert worden waren, erschienen der Geschäftsführer Dr. Sch , der Prokurist Ri und der Schriftsetzer K in der Anzeigenmaschinensetzerei und forderten u.a. den Kläger auf, die Arbeit wieder aufzunehmen. Als danach vier Mitglieder des Betriebsrats in die Setzerei kamen, verließen die Angehörigen der Geschäftsleitung den Raum. Nachdem eine Abstimmung unter den Arbeitnehmern dieser Abteilung eine Mehrheit von zehn zu acht Stimmen für eine sofortige Arbeitsniederlegung ergeben und der Kläger seine Arbeitskollegen angesichts dieses knappen Abstimmungsergebnisses zur Weiterarbeit veranlaßt hatte,

löste sich die Versammlung um 18.50 Uhr auf; ab 19.00 Uhr wurde wieder gearbeitet. Als gegen 19.30 Uhr der Geschäftsführer Dr. Sch und der Prokurist Ri erneut die Anzeigensetzerei aufsuchten, um auf einen Ausgleich des durch die Versammlung eingetretenen Zeitverlustes hinzuwirken, informierte sie der Kläger über die Abstimmung und deren Ergebnis.

Gegen 23.00 Uhr fand unter den Mitarbeitern der Anzeigensetzerei erneut eine Abstimmung über eine Arbeitsniederlegung statt. Daraufhin verließen mit Beginn der Arbeitspause, die im Betrieb der Beklagten von 23.00 Uhr bis 23.30 Uhr dauert, 53 Arbeitnehmer der Anzeigensetzerei - darunter auch der Kläger und einige Arbeiter der Textsetzerei - ihren Arbeitsplatz und das Betriebsgelände, ohne bis zum Schichtende um 1.30 Uhr zurückzukehren. Insgesamt konnten deswegen fünf Lokalausgaben der R Post (V , Ra , M , H und O) am 16. März 1974 nicht erscheinen.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 19. März 1974 das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Zustimmung des Betriebsrats "aufgrund der bekannten Vorfälle vom 15. März 1974" fristlos gekündigt. Von einer weiteren von ihr beabsichtigten Kündigung eines anderen Arbeitnehmers hat sie abgesehen, nachdem der Betriebsrat dieser Kündigung nicht zugestimmt hatte.

Mit seiner am 30. März 1974 erhobenen Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen die ihm gegenüber ausgesprochene fristlose Kündigung gewandt.

Der Kläger behauptet, er sei aufgrund seiner Erfahrungen stillschweigend von der Belegschaft wie auch der Betriebsleitung als stellvertretender Schichtführer betrachtet worden, der unter anderem auch die Arbeit verteilt habe. Während der Ereignisse am 15. März 1974 habe er sich ruhig und zurückhaltend verhalten. Er sei sowohl bei der Abstimmung gegen 19.00 Uhr als auch bei der Abstimmung gegen 23.00 Uhr durch die Arbeitskollegen aufgefordert worden, die Abstimmung durchzuführen. Er habe sich bemüht, eine spontane Arbeitsniederlegung zu verhindern. Die Geschäftsleitung selbst habe ihn



- 4 -

in die Lage eines Wortführers hineinmanövriert, indem sie ihn als Mittelsmann benutzt habe. Allein seinem Einfluß sei es zuzuschreiben, daß die D Ausgabe der "R Post" habe erscheinen können.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 19. März 1974 nicht aufgelöst worden ist und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 13.665,65 DM brutto nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, der Kläger habe sich schon im September 1969 als Rädelsführer hervorgetan. Er habe auch am 15. März 1974 in der Versammlung kurz nach 17.45 Uhr die Rolle des Wortführers und Sprechers übernommen. Die lediglich in der Anzeigensetzerei durchgeführten Abstimmungen seien durch den Kläger persönlich veranlaßt worden. Der Kläger habe auf die an ihn gerichtete persönliche Aufforderung von Dr. Sch , die Arbeit wieder aufzunehmen, wörtlich erklärt: " Wenn Sie mich zwingen wollen, die Arbeit aufzunehmen, gehe ich sofort nach Hause."

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers, mit der er seinen Zahlungsantrag um den Betrag von 5.089,20 DM vermindert hat, blieb erfolglos.

Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt: Die fristlose Kündigung gegenüber dem Kläger sei nach § 626 BGB gerechtfertigt. Ein Leistungsverweigerungsrecht stehe dem Kläger nicht zur Seite. Der Kläger habe an einem wilden Streik teilgenommen und dadurch seine Arbeitspflicht in erheblichem Umfang verletzt. Gemeinsam mit mehr als 50 Arbeitskollegen habe er die Arbeit zeitweise im Bewußtsein der Tatsache niedergelegt, daß dadurch ein Arbeitsstillstand herbeigeführt, die fristabhängige Fertigstellung und Auslieferung der "R Post" verhindert und durch dieses Verhalten Druck auf die Geschäftsleitung ausgeübt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



werde. Dieser Streik sei rechtswidrig gewesen, da er nicht von einer Gewerkschaft organisiert gewesen sei. Nach Abwägung der beiderseitigen Interessen habe die Beklagte, auch wenn zugunsten des Klägers zu unterstellen sei, daß er nicht als Rädelsführer, Aufwiegler oder Anstifter in Erscheinung getreten sei, ein Recht zur fristlosen Kündigung des Klägers gehabt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei durch die Kündigung nicht verletzt, weil nur bezüglich des Klägers der Betriebsrat einer Kündigung zugestimmt habe. Im übrigen sei die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen des Kündigungsrechts unangebracht.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Revision ist an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

1. Das Arbeitsgericht hat den ursprünglich für die Kündigungsschutzklage auf 4.500,-- DM festgesetzten Streitwert wegen Irrtums (Nichtberücksichtigung des Lohnanspruchs) auf 18.165,65 DM berichtigt. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Streitwert unverändert gelassen, obwohl der Zahlungsanspruch in der Berufungsinstanz nur abzüglich 5.089,20 DM (Krankengeld und Arbeitslosengeld) gestellt worden ist. Selbst wenn man berücksichtigt, daß hinsichtlich des Zahlungsanspruchs bei der Berechnung des Beschwerdewertes der letztere Betrag abzuziehen wäre, so übersteigt schon allein der Zahlungsanspruch nach wie vor den Betrag von 6.000,-- DM. Die Revision ist daher an sich statthaft.

2. Auch die Formalien der Revision sind gewahrt. Es ist unschädlich, daß sich die Revisionsbegründung ausschließlich mit der Kündigungsschutzklage, aber nicht ausdrücklich mit dem Zahlungsantrag (Lohnanspruch) befaßt, der sich



- 6 -

ohne weiteres aus einem Annahmeverzug der Beklagten bei Erfolg der Kündigungsschutzklage ergeben würde (vgl. die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 - und - 3 AZR 36/75 -, [demnächst] AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision und Nr. 57 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

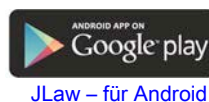
II. In der Sache selbst führt die Revision zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits, weil das Landesarbeitsgericht die gebotene allseitige Interessenabwägung der Belange beider Parteien nicht vollständig vorgenommen hat. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls noch weitere tatsächliche Feststellungen treffen und diese zusammen mit dem schon festgestellten Sachverhalt neu würdigen müssen.

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend darlegt, hatte der Kläger kein aus dem Arbeitsvertrag abzuleitendes Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich seiner Arbeitsleistung. Der Kläger geht auch in seiner Revisionsbegründung selbst davon aus, es fehle ein substantiierter Sachvortrag in dieser Richtung, so daß von der "formellen Rechtswidrigkeit" des Streiks auszugehen sei. In der Tat erfolgten die Arbeitsniederlegungen am 15. März 1974 unstreitig in Zusammenhang mit den Verhandlungen des Betriebsrats mit der Geschäftsleitung über eine von der Beklagten geplante Änderung der Arbeitszeit ab 1. April 1974, also für einen nach der Arbeitsniederlegung liegenden Zeitpunkt, nicht etwa zur Wahrung bestehender Individualrechte der Arbeitnehmer. Im übrigen hätte nach der Rechtsprechung des Senats (BAG 15, 174 = AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts einer eindeutigen Erklärung des Klägers selbst gegenüber der Beklagten bedurft oder zumindest der die Arbeit verweigernden Gruppen der Arbeitnehmerschaft (vgl. BAG, aaO unter B I 3 a der Gründe). Keines von beiden ist geschehen.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

2. Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung des Klägers vom 19. März 1974 für wirksam angesehen, weil der Kläger sich an einem Streik beteiligt habe, der rechtswidrig gewesen sei, weil keine Gewerkschaft ihn organisiert habe. Sogenannte "ad-hoc-Koalitionen", d.h. spontan gebildete Gruppen von Arbeitnehmern könnten nicht legitime Träger eines Arbeitskampfes sein.

Es bedarf hier keines näheren Eingehens auf die vom angefochtenen Urteil angeschnittenen Probleme eines sogenannten wilden Streiks. Die Arbeitsniederlegungen waren jedenfalls schon deshalb rechtswidrig, weil sie wegen und in zeitlichem Zusammenhang mit Verhandlungen zwischen Betriebsrat und der Beklagten über eine Änderung der Arbeitszeit ab 1. April 1974 erfolgten, also über einen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Tatbestand. Wenn und soweit es über insoweit strittige Fragen der Betriebsverfassung nicht zu einer Einigung zwischen den Betriebspartnern kommt, ist darüber in dem gesetzlich geordneten Verfahren entweder durch die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren zu entscheiden. Deshalb darf wegen betriebsverfassungsrechtlicher Streitfragen ein Arbeitskampf im Betrieb nicht geführt werden, um z.B. auf diesem Wege den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu erzwingen. Vielmehr müssen alle Meinungsverschiedenheiten auf dem Gebiet der Betriebsverfassung auf friedlichem Wege ausgetragen werden (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 74 Anm. 9, 31; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 74 Anm. 4; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 74 Anm. 7 ff., 22; GK-Thiele, BetrVG, § 74 Anm. 22 ff.). Arbeitskämpfe auf dem Gebiet der Betriebsverfassung sind ohne Rücksicht auf die Frage, wer sie organisiert, rechtswidrig. Zwar richtet sich das Arbeitskampfverbot des § 74 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz BetrVG unmittelbar und in erster Linie an Arbeitgeber und Betriebsrat. Da solche Arbeitskämpfmaßnahmen auf Arbeitnehmerseite aber jedenfalls regelmäßig eine Mehrzahl von die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmern voraussetzen, und die Gesamt-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 86 ff. UrhG geschützt



heit der Arbeitnehmer der Ordnung der Betriebsverfassung unterworfen ist, betrifft die Bestimmung jedenfalls mittelbar auch den einzelnen Arbeitnehmer. Er darf, ob mit oder ohne Billigung oder gar Organisierung durch den Betriebsrat, nicht durch eine gebündelte Arbeitsniederlegung mit anderen Arbeitnehmern bezwecken, eine bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Regelung zu erzwingen. In der Betriebsverfassung scheidet der Arbeitskampf als Rechtsinstitut aus (Dietz-Richardi, aaO, Anm. 9).

Die erste Arbeitsniederlegung in den Nachmittagsstunden diente zwar der Information der Arbeitnehmer der Zeitungssetzerei durch Betriebsratsmitglieder. Daß es sich insoweit aber etwa um eine ordnungsgemäße Betriebsversammlung während der Arbeitszeit im Sinne der §§ 42 ff. BetrVG handelte, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Demnach waren die Arbeitnehmer und auch der Kläger nicht berechtigt, die beiden Arbeitsniederlegungen am 15. März 1974 durchzuführen, ohne daß es noch auf weitere rechtliche Erörterungen ankäme. Der Kläger hat somit ohne Rechtsgrund die Arbeit niedergelegt und sich daher vertragswidrig verhalten. Davon geht grundsätzlich auch die Revision aus.

3. Bei derartigen Störungen im Leistungsbereich muß der Kündigende im Regelfall vor Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund eine sogenannte Abmahnung aussprechen (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO; BAG AP Nr. 57 und 62 zu § 626 BGB). Dies ist anläßlich der ersten Arbeitsniederlegung am 15. März 1974 geschehen und zwar durch den Geschäftsführer der Beklagten. Einer erneuten Aufforderung zur Weiterarbeit nach der bis 23.30 Uhr dauernden Pause bedurfte es bei dem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der ersten Arbeitsniederlegung nicht. Es war dem Kläger sein Fehlverhalten bereits deutlich gemacht worden. Ein besonderer, rechtfertigender Grund für die erneute Arbeitsniederlegung am späten Abend ist nicht vorgetragen worden.

4. Die Arbeitsverweigerungen des Klägers trotz Abmahnung stellen somit einen Sachverhalt dar, der an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund im



Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu rechtfertigen. Insoweit ist das angefochtene Urteil nicht zu beanstanden. Auch die Revision erhebt insoweit keine Einwendungen.

5. Bedenken bestehen aber gegen die Vollständigkeit und Ausgewogenheit der Interessenabwägung seitens des Landesarbeitsgerichts. Der Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist nur dann richtig erkannt und angewandt, wenn alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles beachtet und die Interessen der Parteien vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen sind (vgl. schon BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 aaO; BAG AP Nr. 38 aaO; BAG 9, 263 = AP Nr. 42 aaO; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 -, demnächst AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevisionen). Ist dies nicht der Fall, so liegt eine vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachtende fehlerhafte Anwendung materiellen Rechts, nämlich des § 626 Abs. 1 BGB, vor (vgl. BAG Urteil vom 16. Juni 1976, aaO). So liegt der Fall hier. Die Zumutbarkeitserwägungen des Landesarbeitsgerichts bezüglich der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sind mangels vollständiger Sachaufklärung oder jedenfalls mangels vollständiger Feststellung des Sachverhalts unvollständig und auch nicht immer widerspruchsfrei. Die persönlichen Verhältnisse des Klägers sind bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen darüber hinaus nur unzureichend gewürdigt worden.

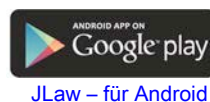
Eine ordentliche Kündigung steht hier nicht in Rede; sie ist auch nicht hilfsweise von der Beklagten ausgesprochen worden.

Im einzelnen ist folgendes auszuführen: Das angefochtene Urteil geht davon aus, der Kläger habe während der Zeit der beiden Arbeitsniederlegungen nicht schlicht die Arbeit versäumt, sondern sich an einer gemeinsamen Arbeitsniederlegung beteiligt. Dem Kläger wird angelastet, daß er sich von dem rechtswidrigen Streik nicht erkennbar distanziert habe. Andererseits unterstellt das Landesarbeitsgericht, der Kläger habe gegenüber den Arbeitskollegen vorher von einem



solchen Verhalten abgeraten. Die Beklagte hatte aber die Kündigung gerade des Klägers in ihrer Mitteilung an den Betriebsrat vom 16. März 1974 darauf gestützt, der Kläger sei als Rädelsführer tätig geworden. Dieser Umstand war also erklärtermaßen maßgebender Grund für die außerordentliche Kündigung durch die Beklagte. Das Landesarbeitsgericht hätte daher nähere Feststellungen über das tatsächliche Verhalten des Klägers anlässlich der Arbeitsniederlegungen treffen müssen. Die "einfache" Arbeitsniederlegung wollte die Beklagte allein nicht zum Anlaß für eine außerordentliche Kündigung nehmen, wie auch ihr passives Verhalten gegenüber den anderen, die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmern beweist. Das Problem der "herausgreifenden Kündigung" und einer etwaigen Gleichbehandlung bei einer Kündigung stellt sich demnach hier nicht (vgl. insoweit zuletzt BAG 22, 162 = AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

In persönlicher Hinsicht erwähnt das Landesarbeitsgericht lediglich die langjährige Betriebszugehörigkeit des Klägers, aber nicht sein fortgeschrittenes Lebensalter; der Kläger war bei Ausspruch der Kündigung bereits 61 Jahre alt. Eine Solidarisierung mit den Arbeitskollegen kann jedenfalls im allgemeinen bei einer einfachen Teilnahme an einer Arbeitsniederlegung nicht als zusätzlicher, erschwerender Umstand zu Lasten des Klägers gewertet werden, weil dieser erfahrungsgemäß bei einer derartigen Sachlage sonst in eine unverschuldete besondere Drucksituation geraten könnte (vgl. Rüthers, Anm. AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter IV 2 b, c; Schaub, Handbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., § 194 VI 2, S. 798). Es ist auch nicht ersichtlich, warum das Aufsuchen eines Lokals nach Verlassen des Betriebes rechtlich von Bedeutung sein sollte. Schließlich enthält das angefochtene Urteil keine Ausführungen darüber, ob sich der Kläger über die Rechtswidrigkeit der Arbeitsniederlegung im klaren war oder zumindest im klaren sein mußte. Ob sich insoweit Rück-



schlüsse aus dem Umstand ziehen lassen, daß er schon früher besondere Funktionen im Betrieb inne hatte oder auch aus dem Verhalten an dem fraglichen Tage, ist eine vom Landesarbeitsgericht als Tatsachengericht zu beurteilende Frage.

Zu Gunsten der Beklagten als Arbeitgeber fällt sicher ins Gewicht, daß die gemeinsame Arbeitsniederlegung einer Gruppe von Arbeitnehmern das Erscheinen einiger Ausgaben der Tageszeitung verhindert hat und sich insoweit schwerwiegendere Auswirkungen ergeben haben als dies bei einer Arbeitsniederlegung für kurze Zeit in einem anderen Produktionsbetrieb normalerweise der Fall ist. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich in der Meinung beizutreten, zugunsten des Klägers könne nichts aus der Tatsache hergeleitet werden, daß ihm nicht auf der Stelle gekündigt wurde, sondern erst vier Tage nach der Arbeitsniederlegung, so daß Auswirkungen auf die konkreten Arbeitsniederlegungen im Sinne eines Abbruchs nicht mehr möglich waren. Die Beklagte mußte gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat anhören; dieser hat zugestimmt; alsbald danach wurde die Kündigung innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB ausgesprochen.

6. Demnach war die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung des Rechtsstreits erforderlich.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Mause

Dr. Menzel

